



II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2023-2026)

Asociación
Tots Junts Podem

15649975-4c30-3a59-8b17-54833402f404
2023-01-11 09:03:38 UTC



15649975-4c30-3a59-8b17-54833402f404
2023-01-11 09:03:38 UTC

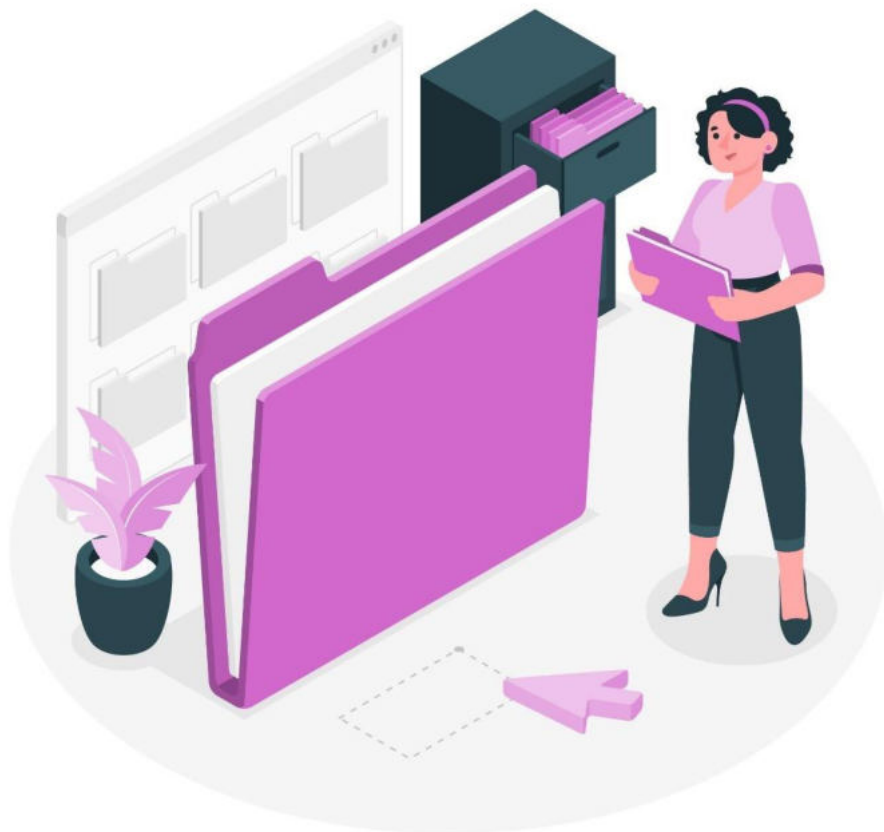
15649975-4c30-3a59-8b17-54833402f404
2023-01-11 09:03:38 UTC

15649975-4c30-3a59-8b17-54833402f404
2023-01-11 09:03:38 UTC



ÍNDICE

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 12/01/2023 19:55:00 UTC



1. Antecedentes y compromiso de la empresa	2
2. Partes legitimadas y suscriptoras del Plan de Igualdad	4
3. Ámbito de aplicación personal y territorial	4
4. Entrada en vigor y periodo de vigencia	5
5. Diagnóstico de situación	6
6. Plan de Igualdad	25
7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	27
8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas	28
9. Composición y funcionamiento de la Comisión de Evaluación y Seguimiento (CSEI)	29
10. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias	30
Anexo I. Informe de resultados del diagnóstico de situación	32
Anexo II. Auditoría retributiva. Conclusiones	

2
mar

4
4
5
6

25

27

28

29

30

32



I.

ANTECEDENTES Y COMPROMISO DE LA EMPRESA

La Asociación Tots Junts Podem nace en el año 2012 por el impulso de un grupo de familias y para dar respuesta a las demandas de ocio y amistad de adolescentes y jóvenes con diversidad funcional.

Como entidad sin ánimo de lucro, se encuentra integrada en el movimiento asociativo Plena inclusión CV.

Desde 2018 ha demostrado su compromiso por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de su primer Plan de Igualdad, obteniendo la concesión del visado "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" expedido actualmente por la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas en cada uno de los Planes.

Conforme al Real Decreto 901/2020, TOTS JUNTS PODEM avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»), y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluyendo jóvenes y personas con

discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

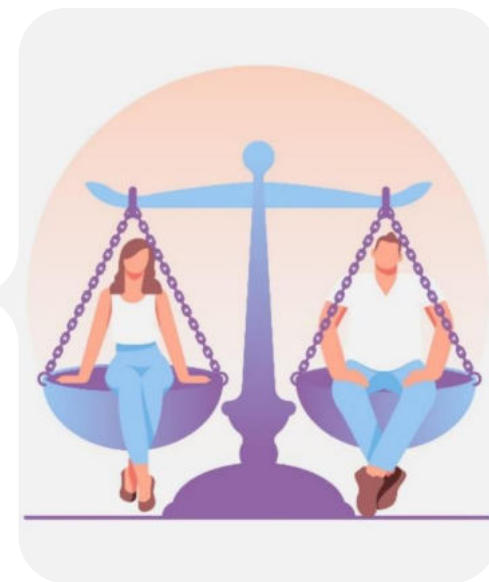
Con el Real Decreto 902/2020, TOTS JUNTS PODEM avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, así como en la meta 5.1, ambas ya descritas

Durante su trayectoria, TOTS JUNTS PODEM ha cumplido con los principios de igualdad de oportunidades y ahora asume el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Personas. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de TOTS JUNTS PODEM, desde la selección a la promoción de personal, política salarial, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, corresponsabilidad y conciliación, entre otras áreas, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

TOTS JUNTS PODEM declara su rechazo ante las acciones y actitudes de acoso sexual y por razón de sexo, y para su prevención, pone en marcha un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, imposibilitando así su aparición y erradicando todo

comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

El presente Plan de Igualdad fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar en la empresa, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y también el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se recogen en él un conjunto ordenado de medidas necesarias y evaluables, en virtud de los resultados del Diagnóstico de Situación.



Handwritten signature

mar

Handwritten signature

Handwritten signature



2.

PARTES LEGITIMADAS Y SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En fecha 2 de noviembre de 2022, se constituyó la comisión negociadora para el presente Plan de Igualdad, incluido su Diagnóstico de Situación previo, formada en representación legal de las personas trabajadoras, y atendiendo a la proporcionalidad de su representatividad, por Isabel Descals (CCOO-PV) y Mar Cruz (FeSMC-UGT-PV) y en representación de la asociación por Naomi Ranero y Guillermo del Olmo, siendo la primera la secretaria de esta Comisión (la "Comisión Negociadora").

La Comisión Negociadora se constituyó con una composición paritaria. De igual modo, ha participado en la Comisión Negociadora Paloma Alonso López, asesora especializada y con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el marco de las distintas reuniones de la Comisión Negociadora, de las que se ha levantado acta en todo momento, ambas partes han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo, que finalmente se ha alcanzado, y ello tanto en la fase de negociación

del Diagnóstico de Situación como del propio Plan de Igualdad.

Por ello, el presente Plan de Igualdad es fruto de las negociaciones mantenidas entre la representación legitimada de las personas trabajadoras y la representación de la empresa, que han conformado la Comisión Negociadora, habiendo conocido, analizado, negociado y aprobado, de forma conjunta, el Diagnóstico de Situación, y posteriormente ha negociado y aprobado el presente Plan de Igualdad.



mar



3. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de TOTS JUNTS PODEM, con independencia (i) de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional, (ii) de la dispersión geográfica, en el actual centro de trabajo (así como futuros, llegado el caso) de la empresa.



4. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El Plan de Igualdad entrará en vigor el **1 de enero de 2023** y extenderá su vigencia por un periodo de 4 años, esto es, hasta el día 31 de diciembre de 2026, contando con el carácter dinámico que todo plan de igualdad tiene que cumplir.

Seis meses antes del final de su vigencia, se iniciarán los trámites para la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, para lo cual se realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en la empresa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho momento, a los efectos de obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que resulten oportunas para continuar con la igualdad efectiva en la empresa o realizar las acciones de mejora o corrección necesarias.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, efectuado durante el mes de noviembre de 2022 y conforme a la información existente del ejercicio 2022, la empresa ha contado con la colaboración de quienes han integrado la Comisión Negociadora y el asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo –incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres–, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comunicación no sexista, salud laboral y violencia de género y (ii) en lo relativo a todos los puestos y niveles jerárquicos así como de la información cualitativa que comprende los procesos internos y la cultura empresarial. Además, se ha contado con la participación de la plantilla a través de una encuesta de opinión.

Tras ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis y valoración, incluyendo la oportuna desagregación por sexo y por los diferentes sistemas de clasificación profesional, conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas,

dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De igual modo, se han analizado los efectos que para mujeres y hombres tienen los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo de la empresa (previendo expresamente la prestación del trabajo habitual).

De este modo, un documento de trabajo que analizaba todas las materias que deben abordarse en el Diagnóstico de Situación fue compartido con la Comisión Negociadora y posteriormente aprobado, a los efectos de la elaboración del Plan de Igualdad con las medidas acordadas en el seno de la Comisión.

También se ha facilitado a la Comisión Negociadora el acceso a cuanta documentación e información ha sido pertinente y necesaria a los fines previstos de la realización del referido Diagnóstico.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como Anexo el resumen del Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación acordado, que forma parte integrante del Plan de Igualdad



Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.



6.

PLAN DE IGUALDAD

6.1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en el desarrollo de la actividad empresarial, convirtiéndose estos como propios y claves en TOTS JUNTS PODEM, y una guía en su actuación.

1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI)

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores).

La igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. Acciones positivas (artículo 11 LOI)

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

6. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI)

Es discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Es discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

near



6.

PLAN DE IGUALDAD

7. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI)

Es acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Es acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

8. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI)

Es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

9. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI)

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y

hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

10. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI)

Es discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

11. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LOI)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

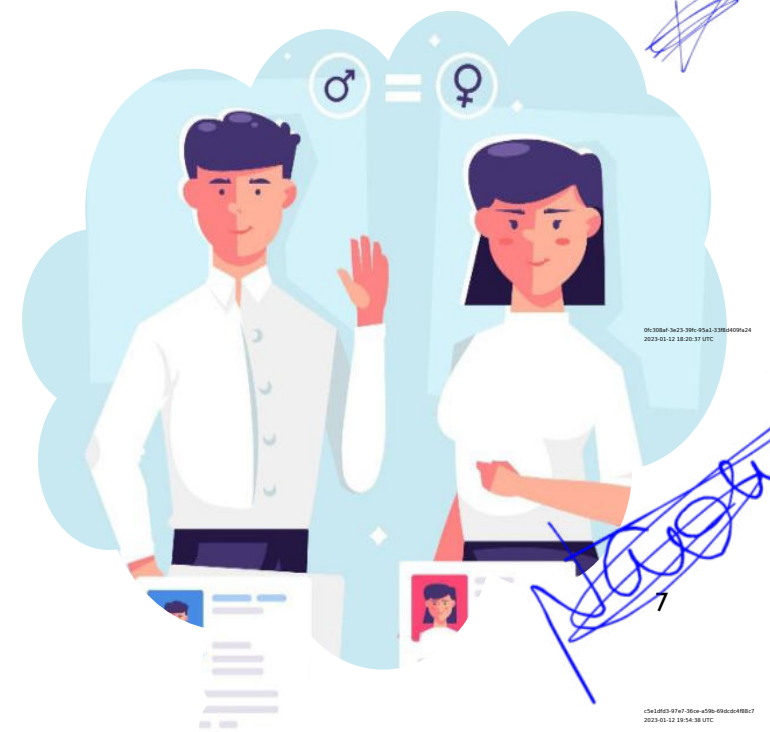
12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI)

Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y

laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

13. Corresponsabilidad

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres



Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature 'Mar' in blue ink.

Handwritten scribble in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.



6.

PLAN DE IGUALDAD

6.2. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS CONCRETOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias tratadas a resultados del Diagnóstico de Situación, son:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la empresa, facilitando su formación.
- Garantizar la transparencia del sistema y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Aplicar la transversalidad de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.
- Garantizar y asegurar que la gestión de personas cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras específicas.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y/o por razón de sexo. Protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Velar por el uso de una comunicación no sexista ni discriminatoria corporativa, interna y externa.

6.3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en sus políticas y a todos los niveles.
- Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos (Dirección, representación de las personas trabajadoras y conjunto de la plantilla).
- Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

- Parte de un compromiso efectivo de la empresa con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

6.4. ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS CONCRETAS

OBJETIVO PRINCIPAL

El objetivo principal y transversal a todos los bloques y a todas las materias señaladas es alcanzar la plena y efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, tanto entre las personas trabajadoras de la empresa como entre los candidatos y candidatas que aspiran a integrarse en el seno de nuestra organización.

Responsable: miembros que forman parte de la empresa y, en particular, quien se especifique en cada bloque.

Plazo: vigencia del Plan.

Órgano de control: Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan Igualdad (CSEI).

Indicador: aquellos indicadores específicos que se incluirán en cada uno de los apartados.

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: los que se indicarán en cada uno de los apartados.



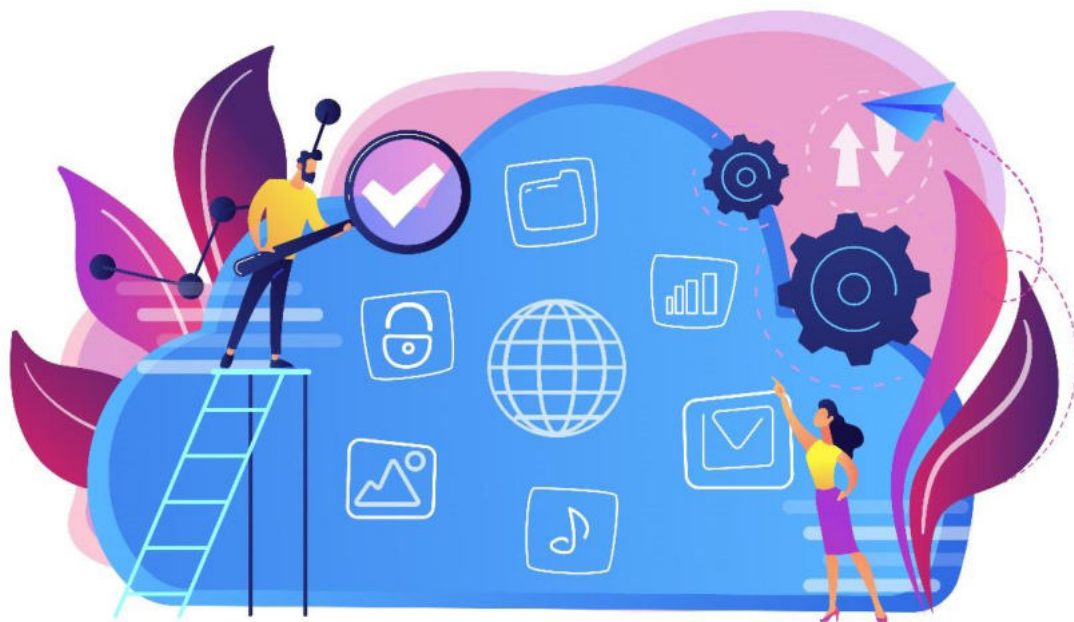
6.

PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE I: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVO

» Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal. Se pretende una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción y selección, evitando cualquier tipo de discriminación explícita y/o implícita.



MEDIDAS

I.1. Priorizar al personal interno ante posibles contrataciones a jornada completa.

Ante nuevas contrataciones a jornada completa ofertar internamente las vacantes a trabajadoras/es de la entidad a jornada parcial, siempre y cuando cumplan los requisitos exigidos para el puesto, cuando no puedan ser cubiertos por personal interno, convocar la oferta externamente.

» Responsable: Técnica, responsable de igualdad.

» Plazo: toda la vigencia del plan.

» Indicador: nº de contratos a tiempo parcial convertidos en contratos a tiempo completo del total de las nuevas contrataciones realizadas anualmente (desagregado por sexo).

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable de igualdad recopilará la información al final de cada ejercicio.

Con carácter anual, se informará a la CSEI acerca del indicador.

» Presupuesto: costes salariales internos.

» Nivel de prioridad: bajo.

0679604-608-3106-0642-0217095200
2023-03-13 10:00:00 UTC

Mar

0679604-608-3106-0642-0217095200
2023-03-13 10:00:00 UTC

0679604-608-3106-0642-0217095200
2023-03-13 10:00:00 UTC



6.

PLAN DE IGUALDAD

1.2. Difundir el Plan a toda nueva incorporación, así como al voluntariado.

Informar a cada nueva incorporación y voluntariado de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, los principios que marcaron su implantación y los objetivos que se pretenden alcanzar.

- » Responsable: Técnica, responsable de igualdad.
- » Plazo: toda la vigencia del plan.
- » Indicador: porcentaje de personal, por sexo, informado sobre el Plan de Igualdad y la existencia de la CSEI.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se realizará con medios internos. Para cada nueva incorporación, se le entregará el archivo que contiene el Plan de Igualdad.

El seguimiento se realizará con carácter anual por la CSEI. Para la evaluación de esta medida se analizará la información cuantitativa registrada, analizando la utilidad de la aplicación del procedimiento.

- » Presupuesto: costes salariales internos.
- » Nivel de prioridad: alto.

649963f3a6732ca36ce4e48d517072
2023-01-11 09:01:30 UTC

mar

21987612d756342b3a78a0569e9e5
2023-01-11 09:01:30 UTC

000002ca633d6a3a7b1c7032f8e8
2023-01-11 09:01:30 UTC



6.

PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE II: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO

- » Facilitar y garantizar el acceso a la formación de mujeres y hombres, sin distinción, a aquellas materias que puedan contribuir a su desarrollo profesional, facilitando la promoción profesional a las personas en términos de igualdad.
- » Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de mayor responsabilidad o mejores condiciones económicas.



MEDIDAS

II.1. Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.

Incluir en el Plan de formación, talleres de sensibilización en igualdad de oportunidades para la plantilla, en donde además se expliquen las diferentes medidas del Plan de Igualdad.

- » Responsable: Resp. igualdad
- » Plazo: 2023.
- » Indicador: número de participantes, hitos de sensibilización y talleres formativos realizados.
- » Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con proveeduría externa especializada en la materia para que realicen la formación.

Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno.

Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.

- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: incluido en Plan de formación anual.

par

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit. Solutions, S.L. en 12/01/2023 19:55:00 UTC

1809750-10994-3446-9216-0c0c581ac107
2023-01-12 18:55:00 UTC

1809750-10994-3446-9216-0c0c581ac107
2023-01-12 18:55:00 UTC

1809750-10994-3446-9216-0c0c581ac107
2023-01-12 18:55:00 UTC

1809750-10994-3446-9216-0c0c581ac107
2023-01-12 18:55:00 UTC



6.

PLAN DE IGUALDAD

II.2. Formar y/o sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas usuarias.

Incluir en el Plan de formación, acciones de sensibilización en igualdad de oportunidades para la plantilla. Ello puede realizarse lanzando mensajes orientados a la igualdad el 8 de marzo y el 25 de noviembre.

- » Responsable: Técnica, responsable de igualdad.
- » Plazo: 2023 y resto de la vigencia del Plan. Una actuación con carácter anual.
- » Indicador: número de participantes (por sexo), hitos de sensibilización.
- » Órgano de control: CSEI.
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se podrá realizar con medios propios o externos.

Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la entidad con el detalle de las actuaciones.

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de la repercusión de las campañas o talleres.

Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.

- » Nivel de prioridad: medio.

II.3. Formar y/o sensibilizar a quienes integran la Junta Directiva en igualdad de oportunidades en la empresa.

Incluir en el Plan de formación, talleres de sensibilización en igualdad de oportunidades para las personas de la Junta Directiva, en donde además se expliquen las diferentes medidas del Plan de Igualdad.

- » Responsable: Técnica, responsable de igualdad.
- » Plazo: 2023
- » Indicador: número de participantes, hitos de sensibilización.
- » Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se podrá realizar con medios propios o contactar con proveeduría externa especializada en la materia para que realice la formación.

Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye a las personas formadas.

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno.

Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.

- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: incluido en Plan de formación 2023.

74055463-3040-3460-4765-0101-011110904F
2023-01-11 10:00:30 UTC

846e5d86-6100-3246-4797-35546477624
2023-01-11 10:00:30 UTC

86a75538-9440-3461-3e05-0001c9a151a
2023-01-11 10:00:30 UTC



6.

PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO

» Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el cuadro directivo o de mando, y en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio

MEDIDAS

III.1. Realizar las descripciones de los puestos.

Realizar las descripciones de los puestos, asegurando que recogen todas las tareas y funciones y que los requisitos se ajustan al puesto sin el sesgo del género.

- » Responsable: Técnica, responsable de igualdad.
 - » Plazo: durante el 2º semestre de 2023.
 - » Indicador: relación de puestos descritos y su ficha.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable se encargarán de realizar la descripción que será validada por la Junta Directiva.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.



mal



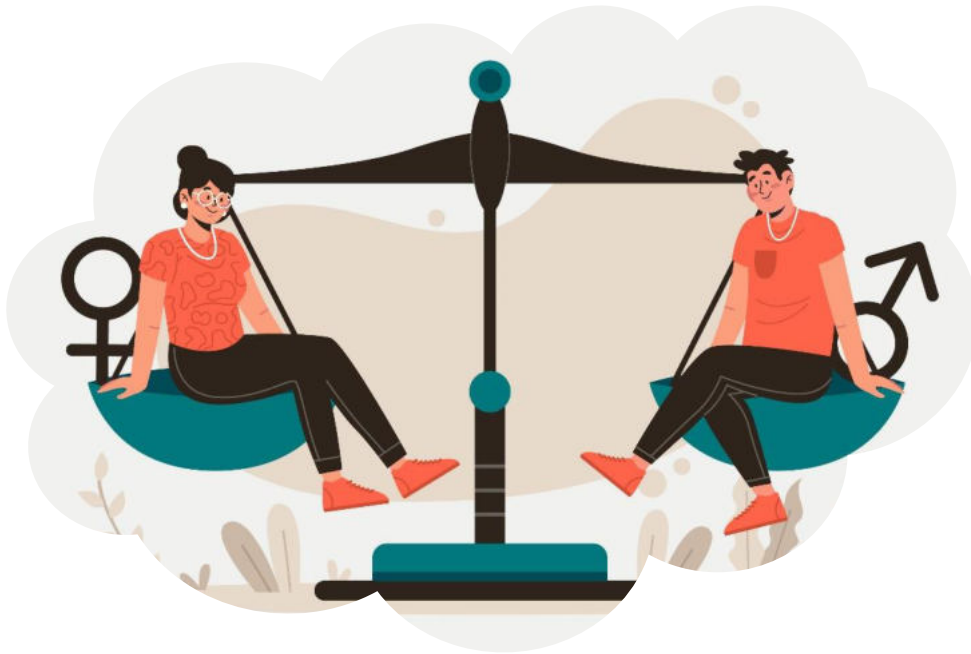
6.

PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE IV: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO

- » Garantizar la igualdad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la Compañía.



MEDIDAS

IV.1. Crear y mantener una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.

Crear y mantener una base de datos desagregada por sexo atendiendo al departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional, así como el resto de variables necesarias para favorecer la realización de análisis periódicos en cuando a las condiciones de trabajo.

- » Responsable: Técnica, responsable de igualdad.
- » Plazo: segundo semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
- » Indicador: creación de la base datos. Informe analítico anual.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable creará la base datos, mantenerla actualizada y realizar los análisis anuales pertinentes, proponiendo a la CSEI mejoras en el caso de ser necesario. Se realizará de manera continuada durante la vigencia del Plan. De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.



6.

PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE V: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO

- » Fomentar e impulsar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral a través de la difusión de las distintas medidas de conciliación establecidas.
- » Sensibilizar a toda la plantilla sobre la necesidad de conciliación como medida que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, personales y profesionales
- » Regulación de las medidas de conciliación en la organización a través de la elaboración de una Guía de conciliación corresponsable y su posterior difusión a la plantilla.



MEDIDAS

V.1. Programar y realizar acciones para sensibilizar, formar o informar a la plantilla sobre la igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

Realización de al menos una campaña anual de sensibilización, información o formación a la plantilla y/o colectivos determinados acerca de las responsabilidades familiares compartidas de forma igualitaria y el reparto equilibrado de tareas.

- » Responsable: Técnica, responsable de igualdad.
 - » Plazo: 2024.
 - » Indicador: acción programada y número de personas, desagregadas por sexo a las que van dirigidas. Análisis sobre el incremento de peticiones de medidas de conciliación por parte de los hombres en relación a las mujeres.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable deberá implementar las acciones y recoger las peticiones de medidas de conciliación desagregadas por sexo, como mínimo.
- Se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

real



6.

PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE VI: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO

- » Alcanzar una representatividad equilibrada en aquellas posiciones masculinizadas.



MEDIDAS

VI.1. Promover la contratación, siempre que sea posible, de colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad, y/o en riesgo de exclusión social, acreditada por los servicios sociales.

Ante un proceso de selección de personal se dará preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en situación de vulnerabilidad, y/o en riesgo de exclusión social, acreditada por los servicios sociales siempre que el perfil profesional y competencial de las personas finalistas sea equiparable.

- » Responsable: Técnica, responsable de igualdad.
 - » Plazo: inicio, primer semestre de 2023 y durante el resto de la vigencia del Plan.
 - » Indicador: registro de los procesos selectivos detallando los que se haya podido aplicar esta acción y el resultado de la misma.
 - » Órgano de control: CSEI.
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: Técnica, responsable de igualdad se encargará de la comunicación de la acción a todas las personas que participen en alguna fase del proceso de selección y recopilará los datos referidos en el indicador.
- El resultado se pondrá en conocimiento de la CSEI para su conocimiento y valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

ma



6.

PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE VII: RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL.

OBJETIVO

- » Garantizar la objetividad de la estructura salarial, así como la equidad salarial para asegurar la transparencia del sistema retributivo en base a una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.



MEDIDAS

III.1. Registro salarial. Informe de estudio salarial anual comparativo por sexo, categorías profesionales y puestos de igual valor. Información periódica a la CSEI.

Aplicando la herramienta oficial IR se realizará anualmente el registro retributivo y se informará a la CSEI sobre el resultado del análisis salarial realizado, destacando, en el caso de detectarse diferencias salariales de más de un 25 % por motivo de género, las acciones correctivas correspondientes. Además, se incluirá si procede, una revisión anual de la política salarial desde un enfoque de género: complementos, incentivos, beneficios.

Informar a la CSEI del resultado con carácter anual.

- » Responsable: Técnica, responsable de igualdad.
 - » Plazo: durante la vigencia del Plan, iniciando en 2023.
 - » Indicador: informes elaborados anualmente.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la Técnica, responsable de igualdad, elaborará el informe anual con los resultados de la comparativa del registro retributivo.
- Se realizará de manera continuada durante los ejercicios.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: costes salariales internos.

88403960-3460-3535-9981-756876070266
2023-03-03 13:08:30 UTC

881170-3860-0700-6801-6820070266
2023-03-03 13:08:30 UTC

76340229-3460-3535-9981-3377026666
2023-03-03 13:08:30 UTC



6.

PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE VIII: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO

» Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de la empresa, mediante la implementación de medidas preventivas y erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.



MEDIDAS

VIII.1. Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante acciones formativas o campañas internas de difusión.

Programar cursos de sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo, así como su prevención. En ellos, se detallará el proceso de instrucción del actual protocolo.

- » Responsable: Técnica, responsable de igualdad.
 - » Plazo: durante 2023 y cuando se incorpore nuevo personal.
 - » Indicador: relación de actuaciones realizadas, así como del contenido de las mismas y público objetivo al que van referidas.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se podrá contar con personal externo especializado en la materia para la planificación y ejecución de las actuaciones acordadas. Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la asociación en el que se incluyen a las personas asistentes a cada curso. Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: incluido en el Plan de formación de 2023.



6.

PLAN DE IGUALDAD

VIII.1. Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo al voluntariado mediante acciones formativas o campañas internas de difusión.

Programar cursos o acciones de sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo, así como su prevención. En ellos, se detallará el proceso de instrucción del actual protocolo.

- » Responsable: Técnica, responsable de igualdad.
- » Plazo: 2023 y 2025.
- » Indicador: relación de actuaciones realizadas, así como del contenido de las mismas y público objetivo al que van referidas.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se podrá contar con personal externo especializado en la materia para la planificación y ejecución de las actuaciones acordadas. Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la asociación en el que se incluyen a las personas asistentes a cada curso. Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo con el procedimiento de formación interno.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: incluido en el Plan de formación de 2023 y 2025.

VIII.1. Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas usuarias mediante acciones formativas o campañas internas de difusión.

Programar cursos o acciones de sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo, así como su prevención.

- » Responsable: Técnica, responsable de igualdad.
- » Plazo: 2023 y 2025.
- » Indicador: relación de actuaciones realizadas, así como del contenido de las mismas y público objetivo al que van referidas.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se podrá contar con personal externo especializado en la materia para la planificación y ejecución de las actuaciones acordadas. Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la asociación en el que se incluyen a las personas asistentes a cada curso. Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo con el procedimiento de formación interno.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: incluido en el Plan de formación de 2023 y 2025.

06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 12/01/2023 19:55:00 UTC

06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 12/01/2023 19:55:00 UTC

06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 12/01/2023 19:55:00 UTC



6.

PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE IX: PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO

- » Facilitar y aplicar medidas de protección en los casos de violencia de género para las trabajadoras que comuniquen y acrediten tal situación.



MEDIDAS

IX.1. Difusión de la Guía de protección a víctimas de violencia de género.

Definición de los canales internos más adecuados para su difusión, así como para las nuevas incorporaciones. Difusión de la Guía.

- » Responsable: Técnica, responsable de igualdad.
- » Plazo: primer semestre de 2023.
- » Indicador: documento creado. Enumeración de los canales de difusión utilizados y colectivo destinatario, desagregado por sexo. Número de consultas recibidas por parte de la plantilla.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la técnica difundirá la Guía a través de los canales establecidos.

La evaluación consistirá en asegurar que los canales utilizados favorecen el acceso al documento por cualquier trabajadora, así como crear un registro de consultas e informarlo anualmente. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan dándose continuidad en el segundo Plan de Igualdad.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

- » Nivel de prioridad: bajo.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

454462c-093b-3a17-9a1e-78a2c116a0a5
2023-01-12 10:54:30 UTC

454462c-093b-3a17-9a1e-78a2c116a0a5
2023-01-12 10:54:30 UTC

454462c-093b-3a17-9a1e-78a2c116a0a5
2023-01-12 10:54:30 UTC



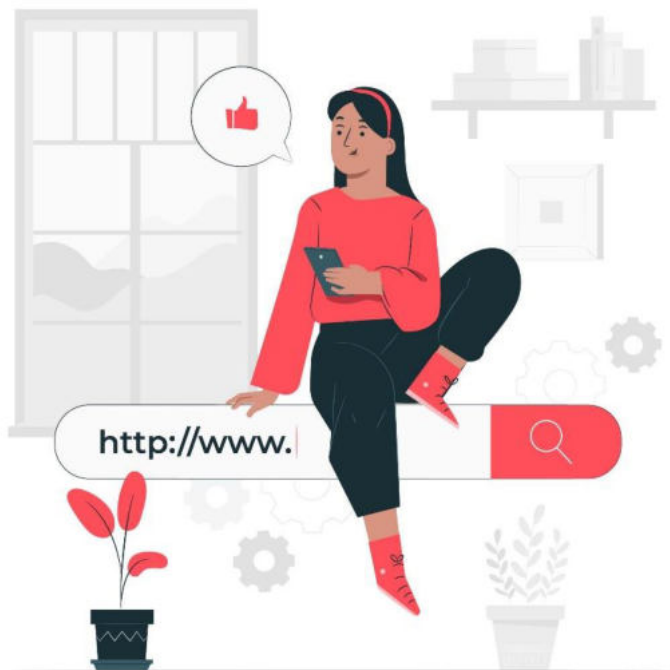
6.

PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE X: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.

OBJETIVO

» Contribuir a generar un uso no sexista de la comunicación en el marco de la cultura empresarial y en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo interno y externo.



MEDIDAS

X.1. Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla.

Una vez aprobado el contenido del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, se difundirá el documento a través de los canales habituales (email, tableros físicos), poniendo a disposición de toda la plantilla el documento. Igualmente, se pondrá a disposición a cada nueva incorporación, voluntariado y Junta Directiva.

- » Responsable: Técnica, responsable de igualdad.
- » Plazo: 2023 y durante la vigencia del Plan.
- » Indicador: número de personas, disgregadas por sexo, que reciben el documento.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de RRHH será quien deba difundir el contenido del plan, preferentemente por canales digitales que resulte más sencillo su archivo por parte del personal. La evaluación consistirá en analizar el número de personas que lo reciben, desagregado por sexo, en comparación con la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones, voluntariado y Junta Directiva. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

- » Nivel de prioridad: alto.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

4e14568b-786a-3688-8a21-36a70028a418
2023-03-13 10:00:30 UTC

061586c2-284b-3688-8a21-36a70028a418
2023-03-13 10:00:30 UTC

75a9499f-8a4c-3688-8a21-36a70028a418
2023-03-13 10:00:30 UTC

02310202-786a-3688-8a21-36a70028a418
2023-03-13 10:00:30 UTC

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit. Solutions, S.L. en 12/01/2023 19:55:00 UTC



6.

PLAN DE IGUALDAD

X.2. Creación de una Guía de comunicación inclusiva.

Desarrollar una nueva Guía que facilite la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, descripción de los recursos lingüísticos de aplicación al ámbito laboral para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la asociación.

» Responsable: Técnica, responsable de igualdad.

» Plazo: durante 2024.

» Indicador: registro interno de la nueva Guía de uso no sexista del lenguaje y las imágenes. 100% de personas que realicen comunicados internos / externos recibirán la guía. Número de personas, desagregado por sexo, que reciben la guía. Número de sugerencias recibidas y atendidas.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se podrá solicitar la colaboración de una consultora especializada para la reformulación de la actual Guía. Se evaluará el grado de implementación mediante una revisión interna de comunicados y publicaciones seleccionadas de manera aleatoria y analizando el tipo de lenguaje implementado. La evaluación consistirá en asegurar que la guía es difundida a todo el colectivo diana, así como por el resultado de las revisiones realizadas. crear un registro de consultas e informarlo anualmente. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

IX.3. Formar y/o sensibilizar a la plantilla en el uso de la comunicación inclusiva.

Incluir en el Plan de formación del año correspondiente, un curso de comunicación inclusiva para toda la plantilla, en donde se practiquen las construcciones lingüísticas, sensibilizando al respecto de la necesidad de comunicarse bajo esta perspectiva.

» Responsable: Técnica, responsable de igualdad.

» Plazo: ejercicio 2025.

» Indicador: número de participantes, hitos de sensibilización y talleres formativos realizados.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con proveeduría externa especializada en la materia para que realice la formación.

Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno.

Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: incluido en Plan de formación 2025.

06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
2023-01-12 10:04:30 UTC

06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
2023-01-12 10:04:30 UTC

06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
2023-01-12 10:04:30 UTC



6.

PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE XI: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

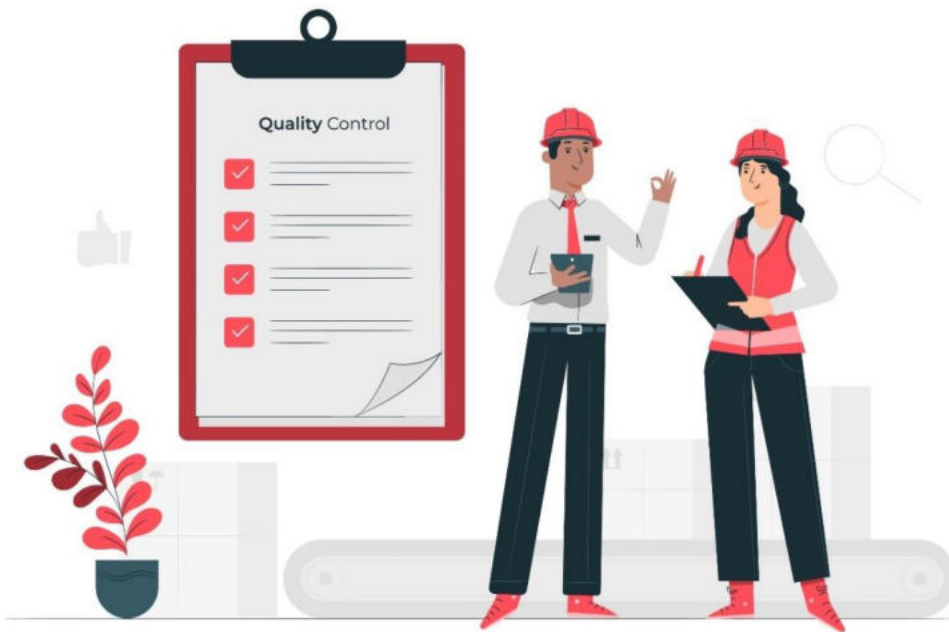
OBJETIVO

» Incorporar la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características de las personas trabajadoras

XI.4. Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL variables relacionadas con el género.

Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL variables relacionadas con el género, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón puedan darse en la forma en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.

- » Responsable: Técnica, responsable de igualdad.
- » Plazo: segundo semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
- » Indicador: informe anual elaborado
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contará con el SPA para la definición de las variables que contendrá el informe y siempre con el sexo identificado. Anualmente, se informará a la CSEI para su seguimiento y evaluación.
- » Nivel de prioridad: bajo.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.



Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature 'mar' in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature 'M. Estrella' in blue ink.



7.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El artículo 64 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte de la responsable de igualdad y que será presentado para consensuar con la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad (CSEI).

Durante la vigencia del plan y a la finalización de la misma, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento generado.

Poner de relieve que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, entre otras.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- » Informe anual del grado de consecución de las medidas previstas.
- » Informe intermedio para evaluar el grado de efectividad del Plan.
- » Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 3 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la CSEI.

Para poder realizar el seguimiento contaremos con la ficha de seguimiento propuesta por el Instituto de las Mujeres donde iremos aportando los resultados del seguimiento individual.





8.

CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 12/01/2023 19:55:00 UTC

Cód.	MEDIDAS	Sem. 2 2022	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026	Sem. 2 2026
BLOQUE I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN										
I.1.	Priorizar al personal interno ante posibles contrataciones a jornada completa.									
I.2.	Difundir el Plan a toda nueva incorporación, así como al voluntariado.									
BLOQUE II. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL										
II.1.	Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.									
II.2.	Formar y/o sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas usuarias.									
II.3.	Formar y/o sensibilizar a quienes integran la Junta Directiva en igualdad de oportunidades en la empresa.									
BLOQUE III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL										
III.1.	Realizar las descripciones de los puestos.									
BLOQUE IV. CONDICIONES DE TRABAJO										
IV.1.	Crear y mantener una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.									
BLOQUE V. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL										
V.1.	Sensibilizar a la plantilla sobre la igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y corresponsabilidad									
V.2.	Análisis del disfrute de permisos, licencias y excedencias. Información a la CSEI.									
BLOQUE VI. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA										
VI.1.	Promover la contratación de colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad, y/o en riesgo de exclusión social.									
BLOQUE VII. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL										
VII.1.	Registro salarial. Informe de estudio salarial anual comparativo por sexo, grupos profesionales y puestos de igual valor.									

Handwritten signature

Handwritten signature



8.

CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

[Handwritten signature]

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit, Solutions, S.L. en 12/01/2023 19:55:00 UTC

Cód.	MEDIDAS	Sem. 2 2022	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026	Sem. 2 2026
BLOQUE VIII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.										
VIII.1.	Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.									
VIII.2.	Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo al voluntariado									
VIII.3.	Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas usuarias.									
BLOQUE IX. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.										
IX.1.	Difusión de la Guía integral de protección a víctimas de violencia de género.									
BLOQUE X. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.										
X.1.	Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla									
X.2.	Creación de una Guía de comunicación inclusiva.									
X.3.	Formar y/o sensibilizar a la plantilla en el uso de la comunicación inclusiva									

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ACTUACIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS. CALENDARIZACIÓN.

Atendiendo al apartado 2.h) del Real Decreto 901/2020; la Comisión establece que el seguimiento y evaluación de las medidas se realizará conforme se ha definido en cada una, con posterioridad a su implantación y siempre por parte de la CSEI. No obstante, y como norma general en todos los casos, al final de cada anualidad se emitirá un informe de seguimiento y evaluación de cada medida, detallando el grado de implantación (no iniciada, en proceso, implantada) incluyendo las barreras o dificultades encontradas, así como la correspondiente justificación en el caso de tener que recalendarizarse.

[Handwritten signature]



9.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO (CSEI)

La Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad (la "CSEI") estará compuesta por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, paritariamente con un total de 4 miembros, 2 por cada parte, con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Las personas designadas para integrar la CSEI serán

Las personas designadas para integrar la CSEI serán las mismas que han conformado la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Una de las funciones principales de la CSEI es la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la empresa y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

Por otro lado, los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, se centran en:

- » Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas a través de los indicadores y plazos de ejecución marcados.
- » Seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas establecidas como prioritarias.

- » Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- » Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, e interpretación del Plan de Igualdad.
- » Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- » Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso en el que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- » Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- » Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad, así como de otras que pudieran ser acordadas por esta CSEI, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la empresa, con el objetivo de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

La CSEI, para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, se reunirá con carácter ordinario 2 veces al año, preferentemente en los meses de junio y diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de 7 días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa. Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la CSEI, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios como: lugar adecuado o medios para celebrar las reuniones, material, información estadística, indicadores de medición, etc...

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder ser analizada por la CSEI, que será aproximadamente 15 días.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, en cada medida desarrollada, la temporalización de la implantación, seguimiento y evaluación.

La vigencia de la CSEI será la misma que la del Plan de Igualdad, del que forma parte.

06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac

2023-03-13 13:00:37 UTC

Real

06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac

2023-03-13 13:00:37 UTC

06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac

2023-03-13 13:00:37 UTC

Real



10.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la CSEI, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas inicialmente en el Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- » Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- » En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- » Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

A los efectos de la resolución de las posibles discrepancias, se ha acordado por las partes legitimadas la adhesión al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana ("TAL"), sometiéndose concretamente al procedimiento de mediación regulado en el Título III de la Resolución de 26 de octubre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.





ANEXO I.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico de situación se ha realizado teniendo en cuenta los datos de plantilla de 2022.

El análisis de la plantilla en general muestra un equilibrio entre mujeres y hombres. Las mujeres

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, efectuado durante el mes de noviembre de 2022 y conforme a la información existente, la empresa ha contado con la colaboración de quienes han integrado la Comisión Negociadora y el asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo –incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres–, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comunicación no sexista, salud laboral y violencia de género y (ii) en lo relativo a todos los puestos y niveles jerárquicos así como de la información cualitativa que comprende los procesos internos y la cultura empresarial.

Tras ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis y valoración, incluyendo la oportuna desagregación por sexo y por los diferentes sistemas de clasificación

profesional, conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De igual modo, se han analizado los efectos que para mujeres y hombres tienen los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo de la empresa (previando expresamente la prestación del trabajo habitual).

De este modo, un documento de trabajo que analizaba todas las materias que deben abordarse en el Diagnóstico de Situación fue compartido con la Comisión Negociadora y aprobado en fecha 4 de enero de 2021, a los efectos de la posterior elaboración y negociación del Plan de Igualdad en el seno de la Comisión.

También se ha facilitado a la Comisión Negociadora el acceso a cuanta documentación e información ha sido pertinente y necesaria a los fines previstos de la realización del referido Diagnóstico.

A modo de resumen, a continuación, se destaca la siguiente información del resultado del Diagnóstico.

La plantilla actual está feminizada evaluando el total de personas trabajadoras que han estado en el ejercicio 2022, si bien, a final del año, encontramos a una mujer y un hombre. Esta plantilla presenta una estructura fija de

2 personas y el resto es personal temporal que va ajustándose en función de los proyectos subvencionados. La asociación se acoge al VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana (Programas 1.3. Personal Cualificado).

El organigrama refleja la existencia de una Junta Directiva (personal no laboral), y personal técnico. No existe la figura de la gerencia o dirección. La entidad no dispone de RLPT.

En relación con la jornada laboral, se establecen 38 horas semanales (como jornada completa), si bien, el personal tiene jornadas parciales en función del proyecto o puesto desarrollado.

Se ha realizado la valoración de puestos de trabajo siguiendo las recientes directrices del Instituto de las Mujeres.

Dada la pequeña estructura de la entidad, así como la especialización de las diferentes posiciones, no se contempla nada al respecto de la promoción, si bien, y a pesar de no quedar establecido en ningún documento, ante vacantes o ampliaciones de contrato, siempre se dará prioridad al personal de la entidad.

Aunque no existe un Plan de Formación formal la plantilla se está formando en materias relacionadas con

43836417-5467-3413-3174-0823-0805c4f
2023-03-13 10:04:30 UTC

72615897-4c47-3843-8394-275202094f2
2023-03-13 10:04:30 UTC

9f8e4552-8955-3377-8644-0845c045642
2023-03-13 10:04:30 UTC

9f8e4552-8955-3377-8644-0845c045642
2023-03-13 10:04:30 UTC



ANEXO I.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

la igualdad de oportunidades y ha realizado acciones en este sentido con las personas usuarias de la asociación

Los niveles formativos reglados son acordes a las exigencias del puesto y tareas a desarrollar.

A raíz de la elaboración del primer Plan de Igualdad, la entidad recoge de manera detallada los datos desagregados por sexo de personas que se postulan, entrevistas y seleccionan, todas ellas surgen del equipo de voluntariado que tiene la asociación, del cual se nutre para cubrir vacantes.

En relación a la corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, no hay establecidas medidas concretas para la conciliación, aunque está prevista la elaboración de un documento que recoja todas las medidas establecidas en la entidad que apoyen la corresponsabilidad.

En relación a la infrarrepresentación femenina, y dado el elevado índice de feminización que hay en la asociación, se ha establecido una medida específica para un colectivo femenino vulnerable.

El sistema retributivo establecido aplica las tablas salariales del convenio, correspondientes al VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, no encontrándose discriminación al respecto.

En el área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, junto con salud laboral, la entidad dispone de un protocolo para la prevención del acoso creado en 2022.

La entidad agrega el bloque de derechos para las mujeres víctimas de violencia de género, comprometiéndose a la difusión del documento informativo acerca de los derechos legales de las mujeres víctimas de violencia de género implementando algunos beneficios o acciones que ayuden a estas personas a mantener su posición laboral o insertarse.

Finalmente, y en relación con la comunicación no sexista e inclusiva, la entidad ha modificado los textos e implementado el lenguaje inclusivo en sus documentos, RRSS y web, no obstante, aún se detecta algún sesgo en el uso del masculino como genérico.

3677795-84ef-3978-948f-50910f6ac62b
2023-03-13 10:00:30 UTC

3677795-84ef-3978-948f-50910f6ac62b
2023-03-13 10:00:30 UTC

6566893-2925-38fa-89fa-a51346a13877
2023-03-13 10:00:30 UTC



ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

SISTEMÁTICA DEL ANÁLISIS

El presente informe tiene por **objeto** analizar la compensación total entre hombres y mujeres en la empresa, investigando las causas y orígenes de la disparidad retributiva, en caso de existencia, y proponer recomendaciones y definición de indicadores de seguimiento.

De forma paralela, con este análisis se da cumplimiento a lo requerido para la adaptación del diagnóstico y el Plan de Igualdad de la empresa al RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro y al RD 902/2020 de igualdad retributiva.

El **alcance** de esta auditoría salarial comprende el único centro de trabajo existente y la situación retributiva de todas las personas trabajadoras de ASOCIACIÓN TOS JUNTS PODEM, en cumplimiento de la legislación de igualdad.

La **vigencia** de esta auditoría será de cuatro años a partir de la inscripción del Plan de Igualdad en el registro, estando vinculada a la duración del Plan de Igualdad.

El ámbito del informe está determinado por las materias que se establecen en el Anexo del RD 901/2020, artículos 7 y 8 del RD 902/2020 y punto 5 de la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014:

» **Análisis del Sistema Retributivo.** Comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución (art 7.1 del RD 902/2020), lo que incluye analizar el sistema de valoración de puestos de trabajo, la política retributiva, los procesos de fijación de la retribución en los momentos más relevantes - incorporaciones, promociones y revisiones salariales-

» **Análisis de diferencias salariales.** Analizar las posibles brechas salariales y sus causas.

» **Plan de actuación.** Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento (art 8 del RD 902/2020).

El análisis se ha desarrollado bajo la siguiente **metodología**:

» A.- Realizar un diagnóstico retributivo, para lo cual se han seguido los siguientes pasos:

1. Contextualización de la empresa: actividad, historia, sector, mercado laboral.
2. Proceso de recogida de información:

a. Sistema de valoración de puestos de trabajo. descripción del sistema y mapa de puestos.

b. Política de retribución de la empresa y convenio colectivo de aplicación, diagnóstico de igualdad

c. Principales datos demográficos y base de datos salariales de la plantilla.

d. Entrevistas con responsables de empresa (área de desarrollo de personas) con foco para profundizar en el origen y naturaleza de los conceptos salariales y situaciones históricas de la empresa que puedan incidir en el estudio de la retribución.

3. Cálculo de brecha salarial e identificación de las principales diferencias. Análisis de salarios reales (cantidades realmente percibidas) y salarios teóricos (cantidades anualizadas y ajustadas a jornada completa en el caso de jornadas inferiores al 100%) para obtener una visión completa y real de la Compañía.

4. Análisis de las diferencias y sus causas.

» B.- Áreas de mejora y plan de actuación, si procede.

Se han realizados los cálculos de brecha salarial no ajustada y brecha salarial ajustada, a través del salario equiparado (anualizado a 12 meses y normalizado a

06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
2023-03-13 10:04:30 UTC

06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
2023-03-13 10:04:30 UTC

06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
2023-03-13 10:04:30 UTC

ID Proceso de firma electrónica avanzada: 06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit. Solutions, S.L. en 12/01/2023 19:55:00 UTC

ANEXO II. AUDITORÍA RETRIBUTIVA CONCLUSIONES

jornada completa en el caso de las jornadas inferiores al 100%) y salarios realmente percibidos.

CONCLUSIONES DE LA VPT:

» La herramienta de valoración de puestos de trabajo se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, contribuye a la consecución de los objetivos 5 Igualdad de Género y 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Esta guía de uso está cofinanciada por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES) 2014 – 2020.

» La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

» La empresa dispone de un método de valoración de puestos ajustado a sus necesidades, que refleja y mide el valor relativo de los puestos de la organización, que

otorga el fundamento oportuno al diseño de retribuciones.

» El resultado de la valoración de los puestos de trabajo es un mapa final de puestos de trabajo organizados por nivel de contribución.

» Se trata de un sistema analítico que garantiza la correcta valoración, ofrece confianza respecto a sus resultados y es adecuado al sector de actividad y tipo de organización, y cumple con los criterios exigidos por la legislación sobre igualdad.

SISTEMA RETRIBUTIVO - AUDITORÍA

El detalle de los conceptos de la estructura salarial se encuentra reflejado en el informe de la auditoría.

En relación a los **principios para la determinación de la retribución**, en términos retributivos, implica que las personas trabajadoras en posiciones con el mismo nivel de contribución (mismas funciones y responsabilidades) estarán retribuidas de forma más o menos similar.

Componentes variables: teniendo en cuenta la posición del personal en general y personal directivo y su impacto y grado de influencia sobre los resultados de la Organización, el importe de su retribución podrá tener un componente fijo y/o variable, vinculado a la

responsabilidad, los resultados de la entidad y a su respectivo desempeño y resultados obtenidos.

La **política retributiva** cumple con la normativa laboral de aplicación en España, respecto a obligaciones en el ámbito retributivo (salarios mínimos, revisiones salariales, etc.).

La estructura de salario deriva principalmente del convenio no existiendo indicios de discriminación directa o indirecta por razón de género en la estructura salarial.

No se ha podido aplicar una comparativa salarial por sexo al no encontrar personal femenino y masculino en la misma agrupación.

CONCLUSIONES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO - AUDITORÍA:

» Se trata de una política salarial ajustada a su convenio, que mejora en general las tablas salariales, y atendiendo a las justificaciones por las diferencias encontradas expresadas por la empresa, objetiva, neutra y justa, que garantiza la asignación de bandas salariales a cada uno de los niveles de la organización, en función de su nivel de responsabilidad, impacto en el negocio, el grado de experiencia requerido, utilizando para ello la metodología



ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

de valoración de puestos, sin discriminación por razón de sexo u otra condición.

- » Además, cuenta con un proceso de revisión salarial e incrementos por promoción considerando el desempeño, la valoración del puesto, el posicionamiento de cada persona respecto de su banda de referencia, y el nivel en el que se encuentra el puesto que ocupa.
- » No es necesario definir medidas adicionales a la luz de los resultados de la auditoría retributiva.

06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
2023-01-02 10:55:00 UTC

mal

06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
2023-01-02 10:55:00 UTC

06ed3b84-56ab-4635-9d55-f5b57740c6ac
2023-01-02 10:55:00 UTC